

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: repercussões jurídicas.

Laine de Carvalho Guerra Pessoa Mamede¹

RESUMO

Este trabalho tem por objeto de estudo a redução do intervalo intrajornada no direito do trabalho brasileiro e as repercussões jurídicas das situações de violação, antes e após a edição da Lei nº 8.923/94. Examinam-se os aspectos jurídicos relativos à redução do intervalo destinado ao repouso e a alimentação, previstos no art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para o trabalhador urbano, com jornadas superiores a seis horas consecutivas de trabalho, mediante uma pesquisa bibliográfica e documental. Ressalte-se que o intervalo intrajornada tem a finalidade da recomposição física e mental do trabalhador. Assim, entende-se que o intervalo intrajornada constitui-se em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71, da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva.

¹ Professora do Departamento de Nutrição da Universidade Federal da Paraíba. Mestre em Administração – PPGA – UFPB. Bacharela em Direito – UNIPÊ.

PALAVRAS CHAVE: Intervalo intrajornada. Saúde. Segurança. Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

A flexibilização do Direito do Trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, iniciou-se com a Constituição Federal de 1988, fixando-se um dos seus pilares na participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas (Inciso VI, do Art. 8º, da CF).

Pela dicção do Art. 7º, da Carta Magna, alguns dos direitos sociais individuais foram flexibilizados como os atinentes à remuneração (Inciso VI) e à duração do trabalho (Incisos XIII e XIV).

O legislador constituinte foi sábio ao estipular a obrigatoriedade da negociação coletiva, quando se tratar de flexibilizar os direitos sociais, pois uma categoria organizada não iria permitir a desregulamentação de direitos, de forma singela, mas somente atendendo à realidade social e jurídica.

A Constituição Federal consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988), dispondo que ao

Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988). É o respeito à autonomia coletiva assegurada aos Sindicatos.

A definição do que é Convenção Coletiva de Trabalho, bem como de Acordo Coletivo de Trabalho, encontra-se no Art. 611 e seu § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *in verbis*:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Os Acordos Coletivos são frutos da negociação entre Sindicatos Profissionais e Empresas e, por força do disposto no Inciso VI, do Art. 8º, de nossa Carta Magna, a participação

dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho é obrigatória.

O fato de empregados abrirem mão de direitos assegurados na legislação de proteção ao trabalho subordinado, leva à presunção de coação, neste sentido são as palavras de Gottschalk:(1995, p. 227-228):

Note-se, porém, na doutrina e jurisprudência uma tendência acentuada de se admitir uma presunção de coação como vício de vontade, invalidando o ato, pelo qual o empregado abre mão de direitos, decorrentes da relação de trabalho não somente na constância como também após o rompimento do vínculo obrigacional. Não se fundamenta tal presunção tanto no ‘temor reverencial’, aliás, juridicamente irrelevante no campo do direito civil (art. 100 do Código Civil), isto é: abuso de autoridade, como na chamada ‘coação econômica’, caracterizada pela ‘situação privilegiada’ do empregador, a sua ‘condição econômica mais vantajosa’, de um lado, e o constrangimento do empregado ‘pelas necessidades vitais’, de outro lado, fazendo com que os fatos por este praticados, não possam ser considerados como ‘manifestação livre de sua vontade’.

De acordo com o Art. 468, da CLT, a alteração unilateral ou até mesmo consensual fica inteiramente afastada se dela resultar prejuízos ao empregado, *in verbis*:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 2005)

No mesmo sentido, Russomano (1995, p. 115) afirma que "qualquer alteração do contrato de trabalho, embora consentida, será nula de pleno direito desde que dessa alteração resultem, direta ou indiretamente, prejuízos para o trabalhador".

De outro lado, podem os acordos e convenções coletivas, por exemplo, ampliar direitos legalmente estabelecidos, desde que inexistam normas legais proibitivas. No entendimento de Delgado (2002), os acordos e convenções coletivas podem e devem prevalecer sobre o legislado quando de interesse público, e que ampliem direitos legalmente estabelecidos em prol dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 admite a flexibilização do salário e da jornada de trabalho, desde que

garantida a manifestação dos trabalhadores por intermédio de assembléia devidamente convocada. Todavia, em se tratando de normas relacionadas à medicina e segurança do trabalho, estão fora da esfera negocial dos sindicatos e das empresas, por serem de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes.

Portanto, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador revestem-se de caráter imperativo, visando a proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia.

As matérias concernentes à medicina e segurança do trabalho não podem ser livremente estipuladas de acordo com a vontade das partes contratantes, seja diretamente entre empregados e empregadores, seja com a assistência sindical respectiva, salvo quando o próprio ordenamento jurídico permitir a flexibilização desses direitos.

Como bem coloca Delgado (2003), as normas jurídicas que dispõem sobre a estrutura e dinâmica dos intervalos trabalhistas, no Direito brasileiro, são em regra, normas cogentes, não podendo o trabalhador renunciar no âmbito da relação empregatícia, as garantias no que diz respeito aos intervalos, sob pena de invalidade.

A renúncia, bem como a transação bilateral, submetem-se ao conjunto indissolúvel de princípios e regras

do Direito do Trabalho. Assim, o espaço para renúncia é praticamente nenhum, e para a própria transação bilateral é extremamente reduzido (DELGADO, 2003).

Ao garantir aos trabalhadores a concessão de intervalos intrajornadas, previsto no art. 71, da CLT, o legislador visou preservar a saúde e a segurança dos mesmos, mediante a recomposição física e mental, evitando-se a fadiga e, conseqüentemente, acidentes do trabalho.

Contudo, nos últimos anos, várias empresas vêm procurando reduzir o intervalo intrajornada, através de Acordos Coletivos, realizados sob a chancela das Delegacias Regionais do Trabalho – DRT's, ou mediante Convenções Coletivas, tudo com fundamento nos Incisos XIII e XXVI, do Art. 7º, da Constituição Federal (2005, p. 37-38), e o § 3º, do Art. 71, da CLT (2005, p. 63), *in verbis*:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 7º omissis

I a XII – omissis

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV a XXV – omissis

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII a XXXIV – omissis. (BRASIL, 2005, p. 37-8).

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

Art. 71. omissis

§§ 1º e 2º - omissis

§ 3º. O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (BRASIL. 2005, p. 63).

Na prática várias empresas reduzem os seus intervalos intrajornada com fundamento em convenções ou acordos coletivos sem a autorização do Ministério do Trabalho contrariando o § 3º, do Art.71, da CLT.

Tem-se admitido a flexibilização, do limite de tempo do intervalo intrajornada, consoante o permissivo legal do § 3º, do Art. 71, da CLT, através de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, por ato das Delegacias Regionais do Trabalho, desde que se atenda aos requisitos traçados na Portaria nº 3.116/1989, dentre os quais a organização de refeitórios e a não submissão dos empregados ao período de sobrejornada.

Essa redução não estipula um tempo mínimo de intervalo, mas normalmente a redução por autorização administrativa contempla o limite de 30 (trinta) minutos (MARTINS, 2002).

Mister que se diga, ainda, que não há incompatibilidade entre os §§ 3º e 4º, do Art. 71, da CLT, pois enquanto o primeiro autoriza a redução do intervalo intrajornada, o segundo contempla o pagamento de horas extras, quando inobservada a concessão do intervalo.

O que a empresa não pode fazer é estabelecer intervalo inferior ao legal, sem a autorização dos órgãos competentes, mesmo que concorde o empregado, pois estará violando a lei, fazendo jus o obreiro à remuneração extra.

Por se tratar o intervalo intrajornada de um direito indisponível, ainda que haja norma coletiva dispondo sobre a supressão ou redução desse intervalo, sua disposição será inválida, pois o tema intervalo constitui norma de ordem pública e de higiene do trabalho, visando o bem-estar físico e mental do trabalhador, que não pode ser negociado pelo sindicato.

No confronto entre os princípios constitucionais da liberdade de negociação coletiva (Art. 8º, Inciso VI, CF/88) e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalhador (Art.

7º, Inciso XXII, CF/88), prevalecem estas, por tratarem-se de normas imperativas, cogentes.

Legalmente, admite-se a redução (não a supressão), por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, nos moldes do Art. 71, § 3º, da CLT c/c a Portaria nº 3.116/1989.

Já o entendimento majoritário na seara judicial, firmou-se na orientação de não flexibilizar o referido intervalo intrajornada, por entender ser uma norma de higiene, medicina e segurança do trabalho, sendo um direito indisponível e infenso à negociação coletiva (Orientação Jurisprudencial nº 342, da Seção de Dissídios Individuais - Subseção I, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST).

A redução do intervalo só é admitida mediante negociação coletiva com assistência do Ministério do Trabalho, ao qual cabe verificar se a empresa atende integralmente as exigências legais em relação à organização dos refeitórios e ao cumprimento do regime de trabalho legal. O relator destaca que esse entendimento está consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 31 da Seção de Dissídios Coletivos – SDC, do TST, que estabelece não ser possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando esse acordo é menos benéfico do que a própria lei, “porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes”. (RR 686/2002).

2 REPERCUSSÕES JURÍDICAS DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Os fundamentos do intervalo intrajornada são de ordem pública, não podendo o tempo mínimo previsto na lei ser suprimido ou reduzido por ato individual ou coletivo, ressalvada a hipótese do § 3º do Art. 71, da CLT.

Os dispositivos legais concernentes aos intervalos intrajornadas são normas de saúde pública, não podendo ser suplantadas:

É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República (DELGADO, 2003, p. 119-120).

Esclareça-se que, em conformidade com o §2º, do Art. 71, da CLT, o tempo destinado ao intervalo intrajornada não é computado na duração do trabalho. Ressalte-se que o tempo desse intervalo é o previsto legalmente, ou, até mesmo, em norma coletiva, se for o caso, devendo ser aferido de

acordo com a jornada contratual, sendo irrelevante a jornada efetivamente trabalhada.

Os intervalos concedidos sem previsão legal ou que excedem esses limites serão computados na duração do trabalho, devendo ser remunerados como horas extras, consoante dispõe a Súmula nº 118, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Segundo Bebber (2005), caracteriza-se por violado o intervalo intrajornada pela não concessão ou concessão parcial do tempo legal (SDBI-1 nº 307, TST), ou pela concessão total do tempo legal, mas de maneira fracionada.

Para o autor, a hipótese de conceder o tempo legal, porém pulverizado durante a jornada de trabalho, frustra os objetivos teleológicos e políticos do Art. 9º da CLT, pois a finalidade desse instituto exige a sua concessão de forma única.

No entanto, possibilidade de haver a redução do intervalo intrajornada, de acordo com o §3º, do Art. 71, da CLT e Portaria nº 3.116/89, do Ministério do Trabalho, entende-se não se considerar por violação, pois ainda existe amparo legal, apesar de haver entendimento jurisprudencial diverso com fundamento na imperatividade desse instituto.

Quanto às repercussões jurídicas ao desrespeito do intervalo intrajornada, é importante firmar dois momentos distintos para tratá-las: o primeiro, antes da Lei nº 8.923/94, e o outro, após o advento desta.

Antes da edição da Lei nº 8.923/94, o entendimento firmado pela jurisprudência (Enunciado nº 88, do TST), era de que a violação do intervalo intrajornada, sem causar acréscimo na jornada, não ensejava qualquer repercussão financeira ao trabalhador, tipificando-se como mera infração administrativa (Art. 75, da CLT). Apenas no caso em que o desrespeito ao intervalo importasse efetiva extrapolação da jornada normal de trabalho, importaria no pagamento do respectivo período como horas extraordinárias. (DELGADO, 2003; MARTINS, 2002)

Com o advento da Lei nº 8.923 em 27 de julho de 1994, rompeu-se com esse entendimento tradicional de mera infração administrativa. Ao inserir o § 4º, ao Art. 71, da CLT, a referida lei, determinou efeitos remuneratórios na situação de

desrespeito dos intervalos intrajornadas, independentemente de haver real acréscimo na jornada laborada.

De acordo com o novo disciplinamento legal, não sendo concedido pelo empregador o intervalo intrajornada, destinado ao repouso e à alimentação, ficará este obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Delgado (2003) faz alguns esclarecimentos sobre a interpretação do § 4º, do Art. 71, da CLT, a saber:

1- A infração administrativa continuará a existir, caso afrontado o intervalo intrajornada imperativo (Art. 75, CLT). A norma jurídica relativa a tais intervalos, é de saúde e segurança do trabalho, imantada pela própria Constituição Federal (Art. 7º, XXII, CF/88). Portanto, apenas definiu-se que a multa administrativa não elide a necessidade da sobre-remuneração ao obreiro;

2- Não se trata de remunerar o tempo não concedido de intervalo por meio do simples adicional de horas extras. A lei, ao sobrevalorizar esse tempo desrespeitado, visou garantir a efetividade das normas jurídicas assecuratórias do essencial intervalo intrajornada para refeição ou descanso;

3- Não há de se falar, do ponto de vista técnico, em aplicação retroativa de tal regra a períodos contratuais

anteriores a Lei nº 8.923, de 27.7.94, não afrontando situações sociojurídicas já constituídas.

Desta forma, com o advento da Lei nº 8.923/94, suplantando a tese da mera infração administrativa, levou-se ao cancelamento do Enunciado nº 88, do TST.

No caso em que o intervalo é concedido em tempo inferior ao legal, por autorização do Ministério do Trabalho, com fundamento no § 3º, do Art. 71, da CLT, inexistirá a obrigatoriedade ao pagamento do adicional previsto no § 4º do mesmo artigo, sobre o período reduzido. Portanto, aos §§ 3º e 4º, do Art. 71, da CLT, aplica-se uma interpretação sistemática.

Contudo, mesmo que a redução do intervalo para repouso e alimentação tenha sido autorizada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, se verificada a prática de sobrejornada laboral, o obreiro fará jus à aplicação do § 4º, do Art. 71 da CLT. Manter sobrejornada neste caso enseja o descumprimento de um dos requisitos exigidos pela Portaria nº 3.116/89, do Ministério do Trabalho, sendo motivo para o cancelamento da respectiva autorização do intervalo intrajornada, conforme o Art. 5º da referida Portaria. Neste caso, incorre em infração administrativa e aplicabilidade do § 4º, do Art. 71 da CLT.

Ademais, as empresas não poderão, em nenhuma hipótese, estabelecer livremente, ou mesmo com a concordância dos empregados, intervalos intrajornadas fora dos ditames legais, sob pena de infração administrativa e repercussão do adicional previsto legalmente, em favor do empregado.

Süssekind (2000, p. 797), com toda propriedade, afirma:

As disposições legais vigentes, relativas à duração do trabalho, são de caráter imperativo, não podendo, em consequência, ser violadas por qualquer ajuste estipulado entre empregado e empregador, nem pelas convenções e acordos coletivos que lhe sejam aplicáveis.

Quanto ao aspecto jurisprudencial, vem se revelando maciça as Decisões Regionais e do TST, acerca da impossibilidade de redução de intervalo intrajornada, sem observância dos critérios legais cumulativos, elencados na CLT e Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

À guisa de exemplo, os Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, 4ª e 10ª Região, sumularam a questão acerca da redução do intervalo intrajornada, *in verbis*:

TRT 3ª REGIÃO

SÚMULA Nº 05

ORIGEM: TRT 3ª R.

FONTE: DJMG 25.11.2000,
29.11.2000, 30.11.2000 e 01.12.2000ASSUNTO: INTERVALO PARA
ALIMENTAÇÃO E DESCANSOTEXTO: "INTERVALO PARA
ALIMENTAÇÃO E DESCANSO NÃO
GOZADO. O intervalo para alimentação
e descanso não concedido, ainda que não
tenha havido elastecimento da jornada,
deve ser remunerado como trabalho
extraordinário, com o adicional de 50%
(cinquenta por cento). Inteligência do
Art. 71, § 4º da Consolidação das Leis
do Trabalho."(<www.trt3.gov.br>, acesso em
15.11.2005)

SÚMULA Nº 20 (CANCELADA)

ORIGEM: TRT 3ª R.

FONTE: DJMG 17.12.2003, 18.12.2003
E 19.12.2003ASSUNTO: INTERVALO
INTRAJORNADA - REDUÇÃO -
NEGOCIAÇÃO COLETIVA -
VALIDADE.

TEXTO: (CANCELADA)

- Nota 1: Cancelada pela Resolução
Administrativa 106/2004 (DJMG
11.08.2004).- Nota 2: Redação anterior:
"INTERVALO INTRAJORNADA -
REDUÇÃO - NEGOCIAÇÃO
COLETIVA - VALIDADE. É válida a
redução, mediante negociação coletiva,
do intervalo mínimo para repouso e

alimentação previsto no artigo 71, caput, da CLT."

(<www.trt3.gov.br>, acesso em 15.11.2005)

SÚMULA Nº 21

ORIGEM: TRT 3ª R.

FONTE: DJMG 02.03.2004, 03.03.2004, 04.03.2003

ASSUNTO: INTERVALO
INTRAJORNADA - DURAÇÃO - HORAS EXTRAS

TEXTO: "INTERVALO INTRAJORNADA - DURAÇÃO - HORAS EXTRAS. A duração do intervalo intrajornada para repouso e alimentação é determinada pela jornada legal ou contratual do empregado, independentemente da prestação de horas extras."

(<www.trt3.gov.br>, acesso em 15.11.2005)

TRT 4ª REGIÃO

SÚMULA Nº 38: INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO OU SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

Constituindo-se o intervalo intrajornada em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que autoriza sua supressão ou redução, neste caso quando não observado o disposto no parágrafo 3º do artigo 71 da CLT.

(<www.trt4.gov.br>, acesso em 15.11.2005)

TRT 10ª REGIÃO

1ª TURMA

SÚMULA Nº 19: INTERVALO INTRAJORNADA - NATUREZA DA PARCELA - O intervalo intrajornada definido no §4º do Art. 71 da CLT tem natureza indenizatória, razão pela qual não há que se falar em repercussão da parcela nas demais verbas rescisórias. (<www.trt10.gov.br>, acesso em 15.11.2005)

Para fulminar a questão, o Colendo TST pacificou o tema, com a edição da Orientação Jurisprudencial nº 342, da Subseção de Dissídios Individuais nº 1 – SBDI1, *in verbis*:

OJ nº 342/SBDI-1: Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade.
É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

Com a tendência da flexibilização das normas trabalhistas, não se pode deixar de ficar atento às tentativas de mitigação dos diplomas protetivos trabalhistas.

Decidem acertadamente os Tribunais Regionais e o Colendo TST, quando firmam entendimento na invalidade das

disposições convencionais e acordadas, firmadas por empresas e sindicatos, quando confrontam com as medidas de higiene, segurança e medicina do trabalho.

3 CONCLUSÕES

Com a Constituição Federal de 1988, direitos trabalhistas foram elevados a garantias constitucionais, de observância obrigatória, e alguns deles indisponíveis, visando a proteção, segurança e saúde do trabalhador.

Os intervalos trabalhistas destinados ao repouso e alimentação fazem parte das normas concernentes à saúde e segurança do trabalho, tendo a função primordial de permitir ao trabalhador sua recomposição física e mental, para o desenvolvimento de suas atividades laborais, sem que isso lhe acarrete fadiga excessiva, prevenindo-se, assim, a ocorrência de acidentes e reflexos à saúde do mesmo.

Diante do estudo dessa matéria, é importante tecer algumas considerações pertinentes, inclusive com sugestões para revisão da redação de alguns dispositivos da legislação.

Quanto à redação do Art. 71, *caput*, da CLT, sugere-se a sua revisão, pois o mesmo prescreve sobre o repouso ou

alimentação para o empregado, submetido à prestação de jornada superior a 6 (seis) horas contínuas de trabalho. Na verdade, o intervalo destina-se ao repouso e à alimentação, não havendo dúvidas quando da inclusão do § 4º, ao Art. 71, da CLT, pela Lei nº 8.923/94, que dispôs a dupla finalidade do intervalo.

Ressalte-se que a redução do intervalo intrajornada prevista no § 3º, do Art. 71, da CLT, não estipula um tempo mínimo, sendo na prática de 30 (trinta) minutos, período insuficiente para os registros do ponto, alimentação e repouso, devendo prevalecer, portanto, o tempo mínimo de 1 (uma) hora, para os trabalhadores que estão submetidos à jornada de mais de 6 (seis) horas contínuas, conforme o *caput*, do Art. 71, da CLT.

Enfatiza-se que a redução do intervalo intrajornada, nos termos do § 3º, do Art. 71, da CLT, só poderá ser concedida mediante a intervenção do Ministério do Trabalho, atendida as exigências da legislação pertinente, não podendo as partes dispor livremente sobre a redução desse intervalo.

Assim, visando coibir a violação à concessão do intervalo intrajornada, o § 4º, do Art. 71, da CLT, impõe a aplicação de obrigação de natureza indenizatória em favor do empregado, sem prejuízo da penalidade administrativa prevista no Art. 75, da CLT.

Se a intenção do legislador constituinte foi de tutelar a saúde e a segurança do trabalhador, o § 3º do Art. 71, da CLT, revela-se inconstitucional, em uma interpretação conforme, pois afronta a Constituição Federal vigente (Art. 7º, XXII), ao permitir a redução de um direito indisponível.

Desta forma, qualquer disciplinamento que possibilite a redução ou supressão do intervalo destinado ao repouso e à alimentação, deverá ser abolido do nosso ordenamento jurídico, em respeito à dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BEBBER, Julio César. **Intervalo intrajornada**. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, v. 9, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7296>. Acesso em: 05 out. 2005.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **CLT acadêmica**. Obra coletiva com a colaboração de Antônio Luiz Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. Lei nº 8.923, de 27 de julho 1994. Acrescenta o § 4º, ao Art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 28 jul. 1994.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.116, de 03 de abril de 1989. Delega, aos Delegados Regionais do Trabalho, competência para decidir sobre os pedidos de redução de intervalo para repouso ou refeição. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Súmula nº 5**. Intervalo para alimentação e descanso não gozado. Disponível em <<http://www.trt3.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Súmula nº 20**. Intervalo Intra jornada – Redução – Negociação Coletiva - Validade. Disponível em <<http://www.trt3.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Súmula nº 21**. Intervalo Intra jornada – Duração – Horas Extras. Disponível em <<http://www.trt3.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula nº 38**. Intervalo Intra jornada – Redução ou Supressão por Norma Coletiva – Invalidade. Disponível em <<http://www.trt4.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Súmula nº 19**. Intervalo Intra jornada – Natureza da Parcela. Disponível em <<http://www.trt10.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº 88.** Disponível em <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 15 nov. 2005.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 342 da Seção de Dissídios Individuais – SBDI1.** Disponível em: <http://www.tst.gov.br/basejuridica/orientação_jurisprudencial> Acesso em 04 abr. 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 346 da Seção de Dissídios Individuais – SBDI-1.** Disponível em: <http://www.tst.gov.br/basejuridica/orientação_jurisprudencial> Acesso em 04 abr. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2002.

_____. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

GOTTSCALK, Elson. **Norma pública e privada no direito do trabalho.** Edição fac-similada, São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho:** noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 4 ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho,** 5 ed. Paraná: Juruá, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 19 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. v. 2.